

**PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA ISLAM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KOPENA PEKALONGAN)**

SKRIPSI

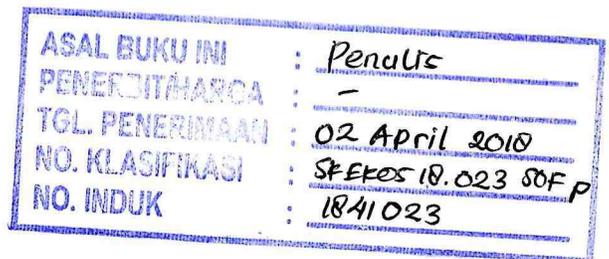
Diajukan Untuk memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Dalam Ilmu Ekonomi Islam



OLEH :

ELY SOFRIDA

Nim. 2013112150



**JURUSAN S1 EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
TAHUN 2017**

**SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ely Sofrida

NIM : 2013112150

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KOPENA Pekalongan)**

menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan,

Yang Menyatakan



Ely Sofrida

NIM. 2013112150

NOTA PEMBIMBING

Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag.,

Griya Tirto Indah Gg.2 No.62 Pekalongan

Lamp : 3 (tiga) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Ely Sofrida

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Pekalongan

c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

di

PEKALONGAN

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Sdri :

Nama : **Ely Sofrida**

NIM : **2013112150**

Prodi : **Ekonomi Syariah**

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada KOPENA Pekalongan)**

dengan ini mohon agar Skripsi Sdri tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 22 Juni 2017

Pembimbing,


Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag.,
NIP. 197502111998032001



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan Telp. (0285) 412575 Fax. (0285) 423418

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara:

Nama : **ELY SOFRIDA**
NIM : **2013112150**
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KOPENA PEKALONGAN)**

telah diujikan pada hari Jumat, 14 Juli 2017 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Dewan Penguji

Penguji I

Muhammad Nasrullah, M.S.I
NIP.19801128 200604 1 003

Penguji II

Gunawan Aji, M.Si
NIP.19690227 200712 1 001

Pekalongan, 17 Juli 2017

Disahkan oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Shinta Dewi Rismawati, M.H
NIP. 19750220 199903 2 001

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan |
|------------|------|-------------|----------------------------|
| ا | alif | tidak | tidak dilambangkan |
| ب | ba | B | Be |
| ت | ta | T | Te |
| ث | sa | š | es (dengan titik di atas) |
| ج | jim | J | Je |
| ح | ha | h | ha (dengan titik di |
| خ | kha | Kh | ka dan ha |
| د | dal | D | De |
| ذ | zal | Z | zet (dengan titik di atas) |
| ر | ra | R | Er |
| ز | zai | Z | Zet |
| س | sin | S | Es |
| ش | syin | Sy | es dan ye |
| ص | sad | s | es (dengan titik di bawah) |
| ض | dad | d | de (dengan titik di |

| | | | |
|---|--------|---|----------------------------|
| ط | ta | t | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | za | z | zet (dengan titik di |
| ع | 'ain | ' | koma terbalik (di atas) |
| غ | gain | G | Ge |
| ف | fa | F | Ef |
| ق | qaf | Q | Qi |
| ك | kaf | K | Ka |
| ل | lam | L | El |
| م | mim | M | Em |
| ن | nun | N | En |
| و | wau | W | We |
| ه | ha | H | Ha |
| ء | hamzah | ' | Apostrof |
| ي | ya | Y | Ye |

2. Vokal

| Vokal tunggal | Vokal rangkap | Vokal panjang |
|---------------|---------------|---------------|
| أ = a | | آ = ā |
| إ = i | أَي = ai | إِي = ī |
| أ = u | أَوْ = au | أُو = ū |

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

4. Syaddad (tasydid, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا ditulis *rabbānā*

البر ditulis *al-birr*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

| | | |
|--------|---------|--------------------|
| الشمس | ditulis | <i>asy-syamsu</i> |
| الرجل | ditulis | <i>ar-rojulu</i> |
| السيدة | ditulis | <i>as-sayyidah</i> |

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

| | | |
|--------|---------|-----------------|
| القمر | ditulis | <i>al-qamar</i> |
| البديع | ditulis | <i>al-badi'</i> |
| الجلال | ditulis | <i>al-jalāl</i> |

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof / \ ' /.

Contoh:

| | | |
|------|---------|----------------|
| أمرت | ditulis | <i>umirtu</i> |
| شيء | ditulis | <i>syai'un</i> |

Persembahan

Ya Allah, Waktu yang sudah kujalani dengan jalan hidup yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman bagiku, yang telah memberi warna-warni kehidupanku. Kubersujud dihadapan Mu, Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai Di penghujung awal perjuanganku, Sujud syukurku kusembahkan kepadamu Allah yang Maha Agung nan Maha Tinggi nan Maha Adil nan Maha Penyayang, atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku. Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda "Taroni" dan Ibundaku "Khutiyah", yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku, Ayah ... Ibu ... terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu.. dalam hidupmu demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segala perasaan tanpa kenal lelah, dalam lapar berjuang separuh nyawa hingga segalanya..

MOTTO

لَهُمْ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS. Ar-Ra`du : 11).

Bekerjalah kamu untuk duniamu, seolah-olah kamu akan hidup selama-lamanya,
dan bekerjalah kamu untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati
besok.

ABSTRAK

Sofrida, Ely. 2017. Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Di KOPENA Pusat Pekalongan. Skripsi Jurusan Syariah Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Dosen Pembimbing: Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag

Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu cabang ilmu manajemen. Akhir-akhir ini mulai diperkenalkan sebagai suatu pendekatan baru. Dalam pengelolaan perusahaan atau instansi dibutuhkan tenaga yang ahli dan memiliki motivasi bekerja yang tinggi di samping itu juga diperlukan tenaga yang memiliki keaktifitas, ketekunan dan ketrampilan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kopena Pekalongan dengan mengambil sampel sebesar 58 responden dengan menggunakan *simple random sampling*. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Kopena Pekalongan. Teknik analisis data menggunakan analisis uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi berganda, dan uji signifikansi statistik.

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan t hitung $2,636 > t$ tabel $2,00404$ (2) etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung $2,803 > t$ tabel $2,00404$ (3) berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa kedua variabel independen yang diteliti secara simultan berpengaruh terhadap keputusan pembelian (6) nilai *adjusted R square* sebesar $0,623$, hal tersebut menunjukkan bahwa $62,3\%$ variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya sebesar $37,7\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan

ABSTRACT

Sofrida, Ely. 2017. The Influence of Motivation and Working Ethos of Islam on Employee Performance In KOPENA Center of Pekalongan. Thesis Sharia Department of Islamic Economics Studies Program State Islamic Institute (IAIN) Pekalongan. Supervisor: Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag

Human Resource Management as one of the branches of management science. Lately it has begun to be introduced as a new approach. In the management of companies or agencies required a skilled and highly motivated workforce in addition it also requires personnel who have keatifitas, perseverance and skills. Every organization or company will always strive to improve employee performance with the expectations of what the company's goals will be achieved. This study aims to test whether there is influence of motivation and work ethic on employee performance.

This research includes field research with quantitative approach. This research was conducted in Kopena Pekalongan by taking samples of 58 respondents by using simple random sampling. Respondents in this research are employees who work in Kopena Pekalongan. Data analysis techniques used data quality test analysis, classical assumption test, multiple regression, and statistical significance test.

The results of this study indicate: (1) motivation has significant effect on employee performance indicated by t arithmetic $2,636 > t$ table $2,00404$ (2) ethos work of Islam have significant effect to employee performance ditunjukkan with t value $2,803 > t$ table $2,00404$ (3) Based on result of F test, it is known that the two independent variables studied simultaneously have an effect on purchasing decision (6) the value of adjusted R square is $0,623$, it shows that $62,3\%$ employee performance variable can be explained by both independent variable, while the rest equal to $37,7\%$ is explained by other variables outside the two variables used in this study.

Keywords: Motivation and work ethic of Islam on employee performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alkhamdulillahi Rabbil ‘Alamin Segala puji bagi ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala taufiq dan hidayah-NYA kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada KOPENA Pekalongan)” di Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, pada jurusan Ekonomi Syariah.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian Strata Satu (S1) Pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Penulisan skripsi tidak lepas dari dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, penulis mampu menyelesaikannya. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M. Ag., Rektor IAIN Pekalongan, yang telah memberikan kesempatan menempuh pendidikan di IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Shinta Dewi Puspitasari, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Agus Fakhрина, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
4. Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag., Selaku Pembimbing Skripsi, yang telah menyetujui penelitian ini dan Terima kasih atas segala arahan, bimbingannya selama ini dan meluangkan waktu untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsi.

5. Kopena Pekalongan.
6. Bapak Iwan Zaenul Fuad, S.H, M.H selaku Wali Dosen ku. Terima Kasih atas segala arahnya pada setiap semester yang dilalui penulis.
7. Kedua orang tua penulis, Ayahku Taroni beserta Ibuku Khutiyah, yang selalu mendoakan dan mendukung saya, baik secara moriil maupun materiil.
8. Putri Amanda, adikku tersayang yang selalu mendukung dan menghiburku.
9. Sahabat-sahabatku tersayang, mbak mawar, ana, ardy, yuli, eva, zizah, personil princess, mas mus, eko dan teman-teman Ekosy angkatan 2012/2013, yang selalu mendukung, membantu, dan telah menyemangati saya sampai saat ini.
10. Serta semua pihak yang belum tersebutkan terimakasih telah membantu, mendukung dan mendoakan hingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dikarenakan pengetahuan penulis yang terbatas, karena itu kritik dan saran penulis harapkan untuk memperbaikinya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat pembaca dan bagi peneliti selanjutnya yang serupa.

Pekalongan, 11 November 2016

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN | ii |
| NOTA PEMBIMBING | iii |
| PENGESAHAN | iv |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | v |
| PERSEMBAHAN | ix |
| MOTTO | x |
| ABSTRAK | xi |
| KATA PENGANTAR | xiii |
| DAFTAR ISI | xv |
| DAFTAR TABEL | xviii |
| DAFTAR GAMBAR | xix |
| | |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| A. Latar belakang masalah | 1 |
| B. Rumusan masalah | 5 |
| C. Tujuan penelitian | 6 |
| D. Kegunaan penelitian | 6 |
| E. Sistematika penelitian | 7 |
| | |
| BAB II KERANGKA TEORI | |
| A. Landasan teori | 8 |
| 1. Motivasi | 8 |
| a. Teori Motivasi | 9 |
| b. Cara Memotivasi Pegawai | 9 |
| c. Asas-Asas Motivasi | 16 |
| d. Alat-Alat Motivasi | 17 |
| e. Jenis-Jenis Motivasi | 18 |
| f. Metode-Metode Motivasi | 18 |

| | |
|---|----|
| g. Teknik Pengukuran Motivasi Kerja | 19 |
| 2. Etos Kerja Islam | 21 |
| 3. Kinerja | 25 |
| a. Indikator Kinerja | 26 |
| b. Penilaian Kerja | 26 |
| c. Fungsi-fungsi Pekerjaan Yang Terkait Kinerja | 27 |
| d. Tujuan Evaluasi Kinerja | 31 |
| e. Faktor-faktor Yan Mempengaruhi Kinerja | 35 |
| B. Tinjauan Pustaka | 36 |
| C. Kerangka Berfikir | 42 |
| D. Hipotesis | 42 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian | 44 |
| B. Sumber Data | 44 |
| C. Setting Penelitian | 45 |
| D. Variabel Penelitian | 45 |
| 1. Variabel Independen | 46 |
| 2. Variabel Penelitian | 46 |
| E. Sample dan Teknik Pengambilan Sample | 49 |
| F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian | 51 |
| G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data | 53 |
| 1. Teknik Pengolahan Data | 53 |
| 2. Uji Kualitas Data | 54 |
| a. Uji Validitas | 54 |
| b. Uji Reliabilitas | 54 |
| 3. Uji Asumsi Klasik | 55 |
| a. Multikolonieritas | 55 |
| b. Autokorelasi | 55 |
| c. Heteroskedastisitas | 55 |
| d. Normalitas | 56 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| 4. Regresi Beranda | 56 |
| 5. Uji Signifikansi Statistik | 57 |
| a. T test | 57 |
| b. F test | 57 |
| c. Uji Koefisien Determinasi | 58 |

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Deskripsi Data | 59 |
| B. Analisis Data | 63 |
| 1. Uji Kualitas Data | 63 |
| a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen | 63 |
| 2. Uji Asumsi Klasik | 65 |
| a. Multikolonieritas | 65 |
| b. Autokorelasi | 66 |
| c. Heteroskedastisitas | 67 |
| d. Normalitas | 69 |
| 3. Analisis Reresi Berganda | 71 |
| 4. Uji Signifikansi Statistik | 73 |
| 1. Uji T (Parsial) | 73 |
| 2. Uji F (Simultan) | 74 |
| 3. Koefisien Determinasi | 75 |
| C. Pembahasan | 90 |

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 93 |
| H. Saran | 94 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 37 |
| Tabel 3.1 Jenis Variabel dan Indikator yang digunakan | 47 |
| Tabel 4.1 Analisis Responden Berdasarkan Umum | 60 |
| Tabel 4.2 Analisis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 61 |
| Tabel 4.3 Analisis Responden Berdasarkan Pendidikan | 62 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen | 64 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Kelamin | 65 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas | 66 |
| Tabel 4.7 Uji Autokorelasi | 67 |
| Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas | 68 |
| Tabel 4.9 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov | 70 |
| Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda | 71 |
| Tabel 4.11 Uji T atau Parsial | 73 |
| Tabel 4.12 Uji F atau Simultan | 74 |
| Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 75 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir | 52 |
| Gambar 4.1 Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas | 80 |



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu cabang ilmu manajemen. Akhir-akhir ini mulai diperkenalkan sebagai suatu pendekatan baru. Dalam pengelolaan perusahaan atau instansi dibutuhkan tenaga yang ahli dan memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Disamping itu, juga diperlukan tenaga yang memiliki kreativitas, ketekunan dan ketrampilan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dan dengan adanya motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Di dalam memotivasi pegawai para pemimpin harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi pegawai, agar dapat di sumbangkan semaksimal mungkin. Apabila mendapat kepuasan akan menimbulkan motivasi dalam bekerja dan menimbulkan out put. Sedangkan pemenuhan kebutuhan yang dapat memotivasi pegawai atau karyawan

(seperti : pengakuan, penghargaan dan tanggung jawab), akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi.¹

Pada setiap manusia niscaya melekat etos kerja, yaitu: sikap strategik terhadap diri dan lingkungannya. Sikap strategik ini merupakan refleksi dari kebutuhan manusia, yang pada dasarnya merupakan bagian integral dari sistem nilai budaya sebagai keseluruhan cara hidupnya. Oleh karena itu, kebutuhan akan menjadi senyawa dalam kehidupan manusia.

Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip imam tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai "abdullah (hamba Allah)", yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah Rabbul 'Alamin. Bagi seorang muslim, tidaklah cukup mengenal phenomena alam, tetapi dia ingin berbuat sesuatu untuk mengolah alam yang diyakininya sebagai amanah dan rahmat Allah. Itulah sebabnya, cara pandang kita di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, harus didasarkan pada tiga dimensi kesadaran yaitu :

1. Aku tahu (ma'rifat, 'alamat, epistemologi)
2. Aku berharap (hakikat, 'ilmu, religiositas)
3. Aku berbuat (Syari'at, amal, etis)

¹ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2013) hlm 46

Dimensi ini harus dihayati oleh setiap subyek pelaku kerja sehingga dia mampu mengambil posisi yang jelas dari pekerjaan serta nilai lebih (added value) yang akan dia peroleh dari pekerjaannya tersebut. Dengan demikian, tampaknya bahwa “bekerja” dan kesadaran bekerja mempunyai dua dimensi yang berbeda menurut takaran seorang muslim, yaitu bahwa makna dan hakekat “bekerja” adalah fitrah manusia yang secara niscaya, sudah seharusnya demikian. Manusia hanya bisa memanusiakan dirinya lewat bekerja.²

Disamping itu, kita harus selalu menanamkan keyakinan bahwa bekerja adalah amanah Allah, sehingga ada beberapa sikap mental yang tegas pada diri setiap pribadi muslim bahwa bekerja harus dilandasi dengan tujuan yang jelas agar pekerjaannya memberikan hasil yang maksimal serta selalu berusaha menumbuhkan kreativitas dan inovasi yang berguna bagi orang lain dan diri sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Oleh karena itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang diantaranya adalah kemampuan dan motivasi. Disamping faktor motivasi juga dibutuhkan etos kerja islam, agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

² Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta : PT Dana Bhakti Waqaf, 1995) hlm 74

Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu: pertama, hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok. Kedua, perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Oleh sebab itu keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh sebaik mana mereka memimpin kelompok secara terpadu. Dalam mengelola kelompok, kedua aspek tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kinerjanya juga akan rendah.³

Dalam evaluasi kinerja, ada standar yang disebut sebagai standar kinerja (performance standard). Evaluasi kinerja tidak mungkin dilaksanakan dengan baik tanpa standar kinerja. Esensi evaluasi kinerja adalah membandingkan

³ Poltak Sinambola Lijan, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012) hlm 58

kinerja ternilai dengan standar kinerjanya. Jika evaluasi kinerja dilaksanakan tanpa standar kinerja, hasilnya tidak mempunyai nilai.⁴

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada Kabag. SDM dan Karyawan lainnya untuk mengetahui kinerja karyawan, mereka beranggapan bahwa kurangnya pelatihan dan kontroling khusus untuk karyawan dan karyawan sehingga pada tahun lalu terjadi penurunan kinerja.

Dalam penelitian ini juga lebih melihat bagaimana motivasi ekstrinsik dari setiap karyawan KOPENA. Karena memang tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja di sekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengangkat masalah tersebut dengan melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada KOPENA Pusat Pekalongan)”

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan yang dapat diangkat adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KOPENA Pusat Pekalongan?

⁴ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Salemba Empat, 2012) hlm 65

2. Apakah etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KOPENA Pusat Pekalongan ?
3. Apakah motivasi dan etos kerja islam berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di KOPENA Pusat Pekalongan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di KOPENA Pusat Pekalongan
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di KOPENA Pusat Pekalongan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan etos kerja islam secara simultan terhadap kinerja karyawan di KOPENA Pusat Pekalongan

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan KOPENA Pusat Pekalongan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

2. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai etos kerja Islam, dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

3. Bagi peneliti

Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

E. Sistematika penulisan

untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistematika pembahasannya akan dibagi kedalam beberapa bab sebagai berikut

:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

BAB II KERANGKA TEORI

Bab ini berisi Landasan Teori, Tinjauan Pustaka, Kerangka Berpikir dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi Jenis dan Pendekatan Penelitian, Setting Penelitian, Variabel Penelitian, Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel, Instrumen dan Teknik Pengumpulan data Penelitian, Teknik Pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi Deskripsi Data, Analisis Data, Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi Simpulan dan Saran.

BAB V

PENUTUP



A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah diuraikan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengujian membuktikan bahwa motivasi secara parsial (individu) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan, nilai t hitung sebesar 2,636 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,011 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di Kopena Pekalongan. Hal ini menyatakan bahwa motivasi yang baik atau buruk akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Kopena Pekalongan.
2. Pengujian membuktikan bahwa etos kerja islam secara parsial (individu) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan nilai t hitung sebesar 2,803 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,007 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa etos kerja islam mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan Kopena Pekalongan. Hal

ini menyatakan bahwa etos kerja islam yang baik atau buruk akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Kopena Pekalongan.

3. Secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh antara semua variabel independen yaitu motivasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan Kopena Pekalongan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

B. Saran

Berdasarkan hasil simpulan dari penelitian tersebut diatas, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja, Kopena Pekalongan perlu memperhatikan kebutuhan para karyawan. Misalnya, gaji. Karena karyawan merupakan aset penting dari sebuah perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Oleh karena itu, mensejahterakan karyawan menjadi kebutuhan yang paling mendasar. Salah satunya adalah pemberian motivasi. Motivasi harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga totalitas dalam bekerja akan semakin bertambah sehingga dapat membuat perusahaan semakin maju.
2. Karyawan Kopena Pekalongan harus mempunyai etos kerja yang baik. Karena etos kerja dalam Islam sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Semakin baik etos kerjanya, semakin baik pula kuantitas dan kualitas kinerjanya.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Mangkunegara Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refina Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rieka Cipta.
- Badrudin. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Budidharmo, Susanto. 1997. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai*. Yakarta : PT. Gramedia.
- Darma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Hartono, Jogyanto. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Imam Sentot Wahjono. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Indriantoro, Nur dan Supomo Bambang. 2014. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- J. Winardi. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Jogyanto. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE.
- Jogyanto. 2008. *Metode Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Lijan, Poltak Sinambola. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Rajawali.
- Moh. Tika Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Anggota IKAPI.
- Priadana, Moh. Sidik. 2009. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Riani Laksmi Asri. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Saifudin, Azwar. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta
- Siswanto, H.B. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.

- Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta : PT Dana Bhakti Waqaf.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta : Gema Insani
- Tampubolon. P, Manahan. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Thoha Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Trenggonowati. 2009. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : BPFE.
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Rajawali Press.



LAMPIRAN

Kuesioner

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia/ Umur :
 17-22 tahun 28-32 tahun
 23-27 tahun lebih dari 33 tahun
3. Jenis kelamin :
 Laki-laki Perempuan
4. Pekerjaan :
 Pelajar/Mahasiswa Wiraswasta
 Pegawai Negeri Lain-lain

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Para responden yang saya hormati, mohon memberi jawaban dengan memberi tanda centang (√) pada kolom berikut sesuai dengan jawaban anda, jika anda :

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

Sangat Setuju Sekali (SSS)

| | PERNYATAAN | STS | TS | S | SS | SSS |
|-----------|--|------------|-----------|----------|-----------|------------|
| X1 | Motivasi | | | | | |
| 1. | Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan karyawan | | | | | |
| 2. | Saya merasa aman selama bekerja di perusahaan | | | | | |
| 3. | Saya berbaur/bergaul dengan seluruh karyawan di perusahaan | | | | | |
| 4. | Saya diberi uang tambahan/bonus atas prestasi yang saya raih | | | | | |
| 5. | Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju | | | | | |

| X2 | Etos kerja islam | STS | TS | S | SS | SSS |
|-----------|--|------------|-----------|----------|-----------|------------|
| 1. | Saya senantiasa menerapkan prinsip kerja sama dalam setiap pekerjaan | | | | | |
| 2. | Saya bekerja dengan sekuat tenaga dan fikiran saya untuk keberhasilan perusahaan | | | | | |
| 3. | Prinsip kejujuran dalam bekerja adalah hal yang utama | | | | | |
| 4. | Saya dapat menciptakan ide baru dalam pencapaian keberhasilan perusahaan | | | | | |
| 5. | Saya bekerja dengan sungguh-sungguh demi kemajuan perusahaan tanpa mengharap imbalan | | | | | |

| Y | Kinerja karyawan | STS | TS | S | SS | SSS |
|----------|--|------------|-----------|----------|-----------|------------|
| 1. | Hasil kerja saya tidak pernah mengecewakan perusahaan | | | | | |
| 2. | Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan | | | | | |
| 3. | Saya bersedia menyelesaikan masalah tanpa diperintah | | | | | |
| 4. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja di perusahaan | | | | | |
| 5. | Saya selalu menjalin komunikasi dengan karyawan lain | | | | | |

Lampiran 1

Daftar Seluruh Jawaban Angket

Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam

Terhadap Kinerja Karyawan di Kopena Pekalongan

| Responden | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 10 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 17 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 47 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 48 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 50 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 52 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 53 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 57 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 58 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

Lampiran 2

Deskripsi Data

Tabel Responden Berdasarkan Umur

| Usia | Presentase (%) |
|---------------|-----------------------|
| 18-22 tahun | 10 |
| 23-27 Tahun | 30 |
| 28-32 Tahun | 40 |
| >33 tahun | 20 |
| Jumlah | 100 |

Responden Dirinci Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Persentase (%) |
|----------------------|-----------------------|
| Laki-laki | 60 |
| Perempuan | 40 |
| Jumlah | 100 |

Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|
| SMA | 9 | 15,5 % |
| D3 | 20 | 34,5 % |
| S1 | 29 | 50 % |
| Total | 58 | 100 % |

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas instrumen

| Variabel | Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------------------------|--------------|----------|---------|------------|
| Motivasi (X ¹) | Pertanyaan 1 | 0,687 | 0,2181 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,652 | 0,2181 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,609 | 0,2181 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,587 | 0,2181 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,537 | 0,2181 | Valid |
| Etos kerja islam (X ²) | Pertanyaan 1 | 0,571 | 0,2181 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,293 | 0,2181 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,481 | 0,2181 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,631 | 0,2181 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,582 | 0,2181 | Valid |
| Kinerja (Y) | Pertanyaan 1 | 0,624 | 0,2181 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,717 | 0,2181 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,645 | 0,2181 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,563 | 0,2181 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,605 | 0,2181 | Valid |

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Nilai Alpha | Standar Alpha | Keputusan |
|------------------|-------------|---------------|-----------|
| Motivasi | 0,766 | 0,60 | Reliabel |
| Etos Kerja Islam | 0,614 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,806 | 0,60 | Reliabel |

Lampiran 4

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 1.801 | 1.611 | | 1.118 | .268 | | |
| | Motivasi | .410 | .156 | .402 | 2.636 | .011 | .284 | 3.520 |
| | Etos | .502 | .179 | .428 | 2.803 | .007 | .284 | 3.520 |

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

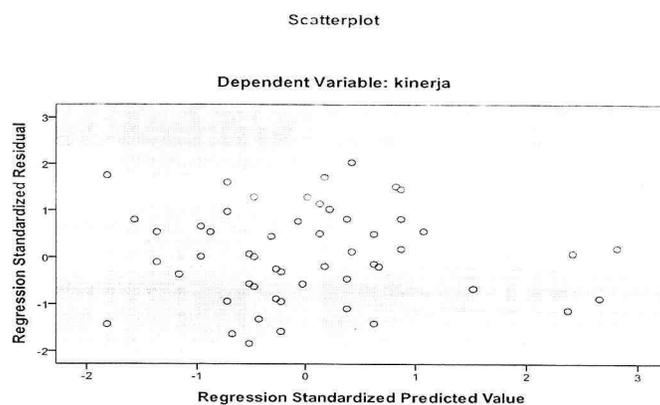
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .798 ^a | .636 | .623 | 1.57077 | 1.698 |

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1.946 | .896 | | 2.173 | .034 |
| | motivasi | -.066 | .087 | -.190 | -.760 | .450 |
| | etos | .024 | .100 | .060 | .241 | .810 |

Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas



Nilai Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov Untuk Motivasi dan Etos Kerja

Islam Terhadap Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Standardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-----------------------|
| N | | 58 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .98229949 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .063 |
| | Positive | .063 |
| | Negative | -.056 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .480 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .976 |

Lampiran 5

Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F (Simultan), Uji t (Parsial) dan Koefisien Determinasi

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1.801 | 1.611 | | 1.118 | .268 |
| | Motivasi | .410 | .156 | .402 | 2.636 | .011 |
| | Etos | .502 | .179 | .428 | 2.803 | .007 |

Hasil Uji t atau Uji Parsial- Kinerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1.801 | 1.611 | | 1.118 | .268 |
| | Motivasi | .410 | .156 | .402 | 2.636 | .011 |
| | Etos | .502 | .179 | .428 | 2.803 | .007 |

Hasil Uji F atau Simultan – Kinerja Karyawan

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 237,143 | 2 | 118,572 | 48,057 | ,000 ^a |
| | Residual | 135,702 | 55 | 2,467 | | |
| | Total | 372,845 | 57 | | | |

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary^b**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,798 ^a | ,636 | ,623 | 1,57077 |



Nomor : 005 / Sekr / A / I / 2017

Pekalongan, 07 Januari 2017

Hal : **SURAT KETERANGAN**

Kepada Yth.
Bpk/ Ibu Ketua Jurusan Ekonomi
Ub.Kaprodi.S1 Ekonomi Syariah
STAIN Pekalongan
Di-

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan Puji syukur kehadlirat Allah SWT. kami Manajemen Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) memberikan keterangan kepada mahasiswa yang tersebut di bawah ini yaitu :

Nama : Ely Sofrida
NIM : 2013112150
Jurusan : Ekonomi Syariah

Benar-benar telah melaksanakan Penelitian/Study Kasus di KOPENA Kota Pekalongan guna penyusunan Skripsi dengan judul "***Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam terhadap kinerja karyawan (Studi karyawan Kopena Kota Pekalongan)***" Demikian Surat Keterangan ini disampaikan dan atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

***Wallahul Muwafieq Ila Aqwaamith Thorieq
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.***

Koperasi Pemuda Buana
" KOPENA "
Kota Pekalongan


Rizki Ra Ramawati, SE
Kabag. SDM

Pusat : Gedung Kopena Lt. III Jl. HOS. Cokroaminoto No. 77 Pekalongan Telp/Fax. (0285) 436547
Website : www.kopena.co.id email : kopena_pkl@yahoo.com

Cabang :
• Pekalongan Telp. (0285) 411504 • Buaran Telp. (0285) 4411206 • Tirta Telp. (0285) 437015 • Kedungwuni Telp. (0285) 4482575
• Bandar Telp. (0285) 689668 • Comal Telp. (0285) 577862 • Bojong Telp. (0285) 4482859 • Kusuma Bangsa Telp. (0285) 4410881
• Batang Telp. (0285) 391378 • Pemalang Telp. (0284) 324363 • Limpung Telp. (0285) 4468264 • Bantarbolang Telp. (0284) 3278755
• Kuripan (Graha Al Baik) Telp. (0285) 4420525